

Info 218

Avril 2008



Edito

La Commission Paritaire Nationale auxiliaire pour les employé-e-s se caractérise par une diversité inégalée par rapport à d'autres secteurs. Sa diversité va des garages au secteur informatique en passant par le commerce de gros et surtout par une constellation de PME, là où malheureusement on ne votera pas ! Il est donc difficile d'établir une identité commune entre l'ensemble de ces sous-secteurs et pourtant il y en a une : nous sommes tous soumis aux mêmes textes de conventions collectives de la Commission Paritaire 218.

Au delà de ce lien, nous sommes tous des employé-e-s évoluant dans un contexte qui est loin d'être statique. Toutes les activités des secteurs dans lesquels nous travaillons sont inscrites dans une modernisation sans fin qui améliore les effets de la productivité. Les conséquences sont nombreuses et nos réponses résident essentiellement dans nos capacités d'adaptation. Nous devons nous adapter à un monde social en général et du travail en particulier qui exigent de nous de nouveaux modes de fonctionnement.

Le travail en soi et la vie en soi n'ont pas de sens, c'est nous qui décidons d'en faire une aventure gratifiante et riche. Il en est de même de l'action syndicale. Il ne s'agit pas d'y « trouver du sens » mais bien de lui en « donner ». Les élections sociales c'est un moment privilégié où nous pouvons donner ce sens à la fois pour nous, délégués, mais aussi pour les employé-e-s que nous représentons. C'est ce bon sens syndical qui nous mènera sur le chemin de la réussite de ces élections 2008.

Charles Beuken,

Président du secteur CPNAE de la CNE



La CPNAE, un secteur diversifié des objectifs communs **Quelques exemples**



Call Centers

Les Call Centers poursuivent leur extension mais le travail syndical s'y développe également ! Des négociations ont permis dans plusieurs sociétés de mettre en ordre le règlement de travail par rapport aux horaires pratiqués et surtout de négocier des compensations au vu de la flexibilité exigée : des primes pour les horaires inconfortables, des pauses supplémentaires, l'engagement des intérimaires après 3 ou 6 mois de prestations, ...

Les facteurs d'ambiance et les équipements ont bien souvent pu être également améliorés grâce au travail des représentants CNE au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail : diminution des nuisances sonores, air conditionné, chaises ergonomiques, écrans plats, casques plus adaptés...

Cependant ces avancées sont variables selon l'entreprise et bien des améliorations sont encore nécessaires pour lutter contre le stress et la précarité des contrats. C'est un travail réalisé au quotidien par vos représentants syndicaux. Depuis deux ans nous participons également aux campagnes internationales de UNI¹ dans les Call Centers. Pour être plus fort le syndicalisme doit être renforcé partout et surtout dans les pays où les réglementations sont moins contraignantes.

1 UNI : Union Network International : Internationale syndicale des compétences et des services

Secteur garage

Le secteur Garage a été réorganisé il y a deux ans pour réunir l'ensemble des mandats de Bruxelles et du Brabant Wallon, élargi même au reste de la wallonie. Il est composé d'une trentaine de militant-e-s d'entreprises représentant près de 15 enseignes différentes. Nous espérons pouvoir en représenter cinq de plus après les élections sociales. Le travail syndical s'y est développé de jour en jour et une solidarité de secteur a été construite. Le secteur automobile est en crise en Belgique : les ventes diminuent et les impératifs des construc-

teurs ne font qu'augmenter le volume de véhicules à mettre sur le marché. Ce sont les travailleurs qui sont pris au piège entre ces deux dynamiques opposées.

Le secteur a vécu ces deux dernières années bon nombre de restructurations et de licenciements collectifs. Il était donc impératif de coordonner l'action syndicale dans le secteur. Le Comité a en plus de cette action syndicale collective, traité de points tels que la prépension, l'assurance groupe, les véhicules de fonction, le règlement de travail et le plan de formation.

Et sur le plan international ...

La plupart des grosses entreprises de la CPNAE font partie de groupes économiques internationaux. Il est important que notre action syndicale soit organisée en conséquence. Un exemple : le groupe Veolia qui occupe 210.000 travailleurs en Europe autour de quatre activités : transport, propreté, énergie et eau. Nos délégués ont œuvré activement à la mise en place du Comité d'Entreprise européen mais également à la mise sur pied d'une plate forme de coordination syndicale en Belgique. Celle-ci réunit les délégués syndicaux issus des différents secteurs du groupe, peu importe leur statut (ouvriers, employés ou travailleurs du secteur public privatisé). Veolia en Belgique c'est près de 3600 travailleurs et +/-700 en CPNAE.

Etape suivante : une plate-forme de dialogue social en Belgique avec les directions concernées.

Les copieurs

Le secteur des copieurs est soumis à une évolution technologique sans précédent (informatisation). Cette évolution entraîne une diminution des prix (concurrence plus grande) et dès lors des marges bénéficiaires qui se réduisent. Pour survivre, les entreprises doivent absolument réduire au maximum leurs coûts. La fusion, au niveau mondial, est une des manières de réduire drastiquement ces coûts.

Nashuatec qui a fusionné avec Lanier il y a à peine 3 ans va, à présent, fusionner avec Ricoh. Xerox entame un rapprochement avec OCE et avec Konica-Minolta (qui avait fusionné il y a moins de 4 ans).

Ces fusions ne seront pas sans conséquence sur l'emploi durant les prochaines années. Il y aura donc du travail sur la planche pour nos délégués après les élections sociales. Raison supplémentaire pour les gagner.

Informatique

Burn out, portfolio skills, package salarial, offshoring, flexibilité,... tous ces termes employés aujourd'hui se sont particulièrement développés dans le secteur des entreprises de l'informatique (IT). Cela ne signifie pas, pour autant, que les termes employés hier ont complètement disparus. Stress, « employabilité », barèmes, délocalisations, heures « sup » non payées,... existent encore bel et bien, même s'ils se sont un peu transformés. Leur signification sur les conditions de travail et de carrière, elles, ne changent pas. Même dans le milieu de l'informatique, où l'on tire profit au maximum de l'individualisation croissante des relations de travail, il est plus que jamais nécessaire de s'organiser, de syndiquer pour se défendre car tous les termes que nous venons d'employer ne sont que des déclinaisons des véritables enjeux, dont on parlait déjà avant hier, que sont le surmenage, la formation, les salaires, le maintien de l'emploi et le temps de travail. Les nouvelles technologies n'ont pas permis de gérer tous ces enjeux à travers le temps... même si elles ont fait évoluer le vocabulaire social dans le raffinement.

Bureaux d'études

Qu'on se le dise, la qualité des services à nos entreprises dépend de la qualité des conditions de travail des entreprises "à services" tels que Deloitte, Ernst & Young, Hay, ... A y regarder de près, force est de constater une forte croissance de "l'outsourcing", des consultants, ... qui viennent concurrencer nos travailleurs sur le plan social.

Une partie seulement des employé-es de ces sociétés sont repris dans la CP 218. L'autre partie est sans commission paritaire opérationnelle. Nous attendons une réponse à cette question très prochainement.

Des avancées fragiles qui mettent en exergue l'importance de la mise en place des élections sociales ... dans un secteur très faible.

A l'heure des grands discours sur le pouvoir d'achat et la formation, place aux actes : VOTEZ ! et Votez CNE !

Commerce de gros

Au sein de la CPNAE, le commerce de gros est un sous-secteur important et typiquement à l'image de la CP218, fort disparate. Celui-ci représente environ 28% en terme d'employés et d'entreprises de la Commission Paritaire, avec quelques grosses firmes connues telles que MAKRO, IBM, HEWLETT PACKARD, WURTH BELUX ou AMP SA. On retrouve également dans le commerce de gros des sociétés pharmaceutiques telles que GLAXOSMITHKLINE ou JOHNSON & JOHNSON MEDICAL NV. Plus des 2/3 des sièges sociaux de ce sous-secteur sont localisés en Flandre. Parfois certaines firmes ont du mal à trouver leur identité, car elles sont dans le commerce sans en faire partie tout à fait, mais en devant souvent en suivre les règles de fonctionnement de près. Il s'agit d'un sous-secteur à très haut taux d'employés (entre 60 et 95%), avec un taux de progression stable. Les grosses sociétés ont une activité forte au niveau syndicale et sont des locomotives pour le secteur, plusieurs ont de très bonnes Conventions Collectives de Travail et bénéficient de la prime syndicale ou de barèmes spécifiques. Quand elles en ont l'occasion, elles se mobilisent au profit des plus petites entreprises sans représentation syndicale, qui constituent la majorité de ce sous-secteur.

Pharmaceutique

En cinq ans, le marché pharmaceutique s'est concentré dans des mains de plus en plus réduites d'entreprises à travers les fusions et les licenciements.

Selon le « Fortune 5000 », l'industrie pharmaceutique est la plus rentable.

Des plantureux bénéfices pour des millions de licenciements. Une industrie pharmaceutique incapable de faire face aux nouveaux défis : les génériques, la péremption des brevets et la course aux profits. Des réponses syndicales sont à construire et ce afin d'éviter le symptôme du secteur pharmaceutique : la restructuration.

Première ébauche de réponses : le soutien de nos candidat-e-s aux élections sociales du mois de mai 2008.



Télécommunications :

Depuis la libéralisation du secteur dans les années 90, et plus particulièrement ces dernières années, les télécoms sont en pleine mouvance. La concurrence au sein des opérateurs et des équipementiers n'épargne désormais plus ce secteur, après avoir bénéficié pleinement de marges confortables procurées par le développement du mobile et de l'Internet. Aujourd'hui, la pression croissante sur les coûts des équipements et sur le prix des services d'une part, l'évolution de l'offre vers un service intégré téléphonie, Internet, télévision d'autre part, sont à l'origine de mouvements de fusions, d'acquisitions, de rachats, de concentrations qui affectent directement les travailleurs du secteur. Outsourcing, flexibilité croissante, suppressions d'emploi (pour le moment surtout dans les services centraux et la recherche et le développement), fixation d'objectifs individuels et collectifs de plus en plus élevés, heures supplémentaires non rémunérées,... sont autant de défis pour le travail syndical des prochaines années dans les télécoms.

La Presse écrite quotidienne :

Nos quotidiens d'informations sont en crise ouverte depuis plus de 10 ans !

Parce que la presse écrite vit mal et malheureusement de plus en plus de la publicité, celle-ci orientant ses moyens financiers importants vers les médias audio-visuels (voir « La marchandisation nuit (gravement) à l'information », manifeste de la CNE secteur Presse, sur le site www.cne-gnc.be).

Aujourd'hui, pour survivre, c'est vendre plus qu'informer qui est exigé d'un journaliste. L'information devient savonnette à vendre, le lecteur devient consommateur, sur les sentiments et émotions duquel le rédacteur doit surfer.

Même si les emplois de rédaction ne se sont que légèrement affaiblis, le métier de journaliste, et ses conditions de travail se sont profondément amoindris. De leur côté, les métiers techniques passent de plus en plus à la trappe, les emplois administratifs sont rationalisés, les commerciaux sont « externalisés ». Ceci pour dire que les travailleurs du secteur avec

leur organisation syndicale, la CNE en particulier doivent se mobiliser pour exiger que la Presse écrite s'engage à :

- Remplir sa mission d'information démocratique et d'éducation permanente.
- Qu'elle assure l'engagement et le maintien de conditions de travail optimum pour assurer des conditions rédactionnelles qui soient libres et indépendantes.

Avoir dans les secteurs de la Presse des représentant-e-s des travailleurs et des délégué-es syndicaux qui ont la garantie de leur libre expression pour défendre une presse démocratique et indépendante, voilà assurément un enjeu qui n'est pas banal !

Se battre pour de tels enjeux voilà l'engagement des candidates et candidats CNE sur la liste n°2

Nos objectifs

Développer le travail syndical au sein des sous secteurs tout en maintenant des objectifs communs :

- ▶ une amélioration du pouvoir d'achat des employé-e-s qui soit correcte au vu des résultats des entreprises
- ▶ des limites à la flexibilité des horaires et des contrats
- ▶ des compensations négociées en cas de flexibilité incontournable (primes et/ou réduction du temps de travail)
- ▶ une nouvelle classification des fonctions, adaptée à la réalité des postes de travail d'aujourd'hui
- ▶ la mise en place de barèmes sur base de critères objectifs, mesurables et non discriminatoires
- ▶ des conditions de travail qui permettent de mieux concilier travail et vie familiale
- ▶ des plans de formation négociés
- ▶ moins de stress, des conditions de travail de qualité

Ce travail nous pouvons le réaliser car il y a avec nous des délégués et des équipes syndicales qui nous soutiennent.



Pour nous contacter :

Secrétariat général
claude.lambrechts@acv-csc.be
 Bruxelles-Brabant
jean-marc.lepied@acv-csc.be
 Hainaut
philippe.samek@acv-csc.be
 Liège
jeanpaul.chanteux@acv-csc.be
 Namur-Luxembourg
michel.renard@acv-csc.be
www.cne-gnc.be